

# 団体交渉項目

## 目次

### I. 人事関係

1. 人件費ポイント削減計画期間の部局別人事一覧の開示と人事のスムーズな進行
2. 差別的な人事の是正と候補者決定手順の開示義務化と透明性強化について
3. 技術職員の組織化と昇進評価の明確化に関する検討結果の開示
4. 障がい者の雇用
5. 非常勤職員およびアルバイトの待遇改善
6. 雇い止めの撤廃
7. 「職員層に対する厳正な勤務実態調査」、「大学組織改革前後の成果と教職員の労働状況の変化の調査」および「管理職以上教職員の組織運営に関する自己点検・評価」の実施と結果公表
8. 桜ヶ丘事業場での不適切な勤務状況の改善

### II. 教育関係

9. 共通教育外国語・英語の授業における学部教員の担当コマ数不平等の解消
10. 入試関連業務の負担軽減

### III. 研究関係

11. 日本学術振興会特別研究員受入れ態勢の不備について

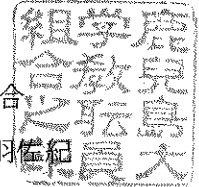
### IV. その他

12. 教職員交流スペースの設置
13. 大学通りの環境整備(夜間照明・冠水しない舗装道路の整備)
14. 学内乗り入れ車両制限に関する検討
15. 出張等事務手続きの迅速かつ効率的な処理、および手続きマニュアルの作成

2019年11月20日

国立大学法人鹿児島大学  
学長 佐野 輝 殿

鹿児島大学教職員組合  
中央執行委員長 丹羽 倫紀



### 団体交渉の申し入れについて

鹿児島大学教職員組合(以下、鹿大教職組)は、日本国憲法をはじめ労働基準法、労働組合法、労働関係調整法に定められた権利に基づいて、国立大学法人鹿児島大学(以下、鹿児島大学)に対し、この文書をもって、下記の事項について団体交渉を要求する。下記事項に対する、鹿児島大学執行部(学長及び理事)の誠意ある判断と責任ある回答及び誠実な対応を求める。文書による回答が可能なものについては、文書による回答を求める。

## I 人事関係

### 1. 人件費ポイント削減計画期間の部局別人事一覧の開示と人事のスムーズな進行

平成29年より各学系の「人件費ポイント削減計画」を基にした教員・職員の退職枠不補充による人員削減が行われているが、現在の業務量を維持することに、大変な無理が生じている。さらにその後の人事院勧告による人件費引き上げに対応するため新たな不補充も検討されている。このような状況のため教職員は自らの昇任に大きな不安を抱き、また、他部局あるいは他部署で進められる人事に対し、不公平感を募らせている。5か年間も不補充が長引けば業務量増大と不公平感から組織に歪みが生じ、ひいてはさまざまな問題を惹起しかねない。これを回避し、健全な組織を維持するため、平成29年度以降の各部局の教員・職員人事の動きを一覧表にして開示することを要求する。同時に昇任人事、退職者後任補充などのスムーズな進行を要求する。

### 2. 差別的な人事の是正と候補者決定手順の開示義務化と透明性強化について

「人件費ポイント削減計画」に基づいて、教員人事の全体が遅くなっている中、各部局ごとに資格取得の認定基準や教育分野ごとの強化方針などによって一部分野(教員)の昇任が優先されるなど、同様な業績を上げていても、教員間で昇任に大きな格差が生じている。また学問分野に

よって資格取得の認定基準などのため、人事優先順位に弾力性を持たせることがあるようだが、長期間にわたる昇任差別は、教員のモチベーション低下と組織内の相互不信を招くことは明らかである。一部部局では教職員個人に対して不当に低い評価がなされたり、昇任要望の無視や放置が行われたりすることで、人権上の重大な問題を惹起している。

執行部は、各部局にすべてを任せるのではなく、年齢構成・性別・業績などに関するチェック体制を整備し、パワーハラスメント的な人事差別への対策を講ずることを要求する。とくに、昇任順序や候補者を決定するまでの手順(部局内で、手順の公平性や妥当性に異議が出た場合は、その内容も)の詳細情報を公開することを部局に義務づけ、昇任人事の透明性を強化してもらいたい。同時にハラスメント防止の観点から、部局で権限を持つ者に対し、昇任候補者決定のための適正なプロセスの在り方を指導するとともに、管理職に就く者として人権への意識を高めるため外部専門家による教育もしてほしい。

### 3. 技術職員の組織化と昇進評価の明確化に関する検討結果の開示

技術職員のやる気を引き出すために昇進などの評価基準を明確に打ち出すことを要求する。昨年度の回答にあった技術系職員の組織化(再編統合及び一元化)と評価基準の明確化がどこまで進行したのか明示することを要求する。

### 4. 障がい者の雇用

鹿児島大学の障がい者雇用について地域からは積極的な受け入れを望む声(養護学校)もあり、特に期限なしの雇用についても要望がある(例えば農場など)。共生社会を実現していくうえでも一層の努力を要求する。

### 5. 非常勤職員およびアルバイトの待遇改善

鹿児島県の最低賃金が790円に引き上げられた。しかし、鹿児島大学非常勤職員(パート)の時給は800円であり、「働き甲斐が感じられない」との声が当事者からあがっている。とくに近年の職員削減で仕事の量・質ともに年々重責となっており、常勤職員と同一労働でボーナスもなしに800円は安すぎる。ハローワークなどで非常勤職員を募集してもなかなか応募者が現れない事例もある。職員のやる気を考慮するならば、非常勤職員の待遇も改善するべきであるし、経験に従って給与(時給)が上がっていく制度の導入が望まれる。迅速な対応を要求する。また、同時に非常勤職員には介護有給休暇制度がないが、超高齢化社会となった昨今、優秀な非常勤職員の確保には、このような待遇改善の検討も要求する。

一方、アルバイトの業務には多様な形態があり得るし、経験・能力も加味されてよい。それを一

律に実験補助・資料整理として一括りにし、単価を設定しているのは柔軟性に欠ける憾みがある。特に科研費などを利用するアルバイトについては、たとえば雇用する代表者(教員)の裁量で1割程度まで時給単価を引き上げられる、または、数種類の選択肢の中から職歴や能力などによって選ぶといった新たな制度設計を求めたい。

## 6. 雇い止めの撤廃

昨年度より有期雇用の教職員が無期転換されることなく退職するケースが多数生じている。当初より3年雇用契約で2年まで延長可能という契約であることは認めるが、他大学では有能な教職員の無転換を実現している大学も多く出ている(佐賀大、九工大、岐阜大、徳島大など)。ハローワークなどで非常勤職員を募集してもなかなか応募者が現れない事例もあることから、使用者の推薦がある場合などには、無期転換をしたほうが業務効率が良くなるケースも多いと考えられる。このことから、有期雇用教職員の雇用期限について、一律の更新の上限を撤廃し、無期転換化できる制度を整備することを要求する。

## 7. 「職階ごとの厳正な勤務実態調査」、「管理職以上教職員の組織運営に関する自己点検・評価」および「大学組織改革前後の成果と教職員の労働状況の変化の調査の実施と結果公表

(1) 近年人事異動発表の都度「人事課付」の職員が増加しており、その他職員の業務量増加や心理的負担増や、申告されない超過勤務、あるいはその暗黙の強要なども懸念される。そのような懸念を払しょくするためにも、職階ごとに厳正な勤務実態を調査すべきである。

(2) 部署によっては適正な組織マネジメントを行わない管理者から、マンパワーを超える成果提出と無理な超過勤務低減の要求がなされ、職員によっては勤務時間の過少申告や過度の業務集中の犠牲になっている可能性も懸念される。管理職以上の職員については組織運営に関する自己点検の実施と結果の公表を要求する。

(3) 文部科学省への報告のために組織改革として「バーチャルな」組織を作ることで人件費を増加させずに乗り切る工夫をしているが、実態として職員の業務が増え、事務職員は翻弄されるばかりで、有益な成果が出ているのか不明な組織もある。このような組織に関する具体的成果と教職員の労働状況の変化を、外部評価して公表することを要求する。

## 8. 桜ヶ丘事業場での不適切な勤務状況の改善

2019年1月30日に鹿児島大学事務局人事課長あてに教職員組合桜ヶ丘支部より提出した「桜ヶ丘事業場での不適切な勤務状況と職場環境の改善を求める要請書」の特に1番の項目で、医歯学総合研究科および大学病院の分野(講座)、病棟、部門、係といった大小レベルで行われ

る各種の会議、勉強会、研修会等が勤務時間外や休日に超過勤務命令なしで行われているケースがあり、いわゆるサービス残業(闇残業)と同様に法令違反であるため、改善を求めたが、これに関する人事課からの回答を受け取っていない。早急に回答することを要求する。

また、同日の人事課との交渉では上記を含めて7項目の要求をしたが、いずれも回答がない。当日は回答書を約束する旨の発言を得ている。早急な対応をお願いしたい。

## II. 教育関係

### 9. 共通教育外国語・英語の授業における学部教員の担当コマ数不平等の解消

共通教育外国語英語における、学部教員の担当コマ数不平等について、2016年と2017年の組合団体交渉において、大学執行部に関係機関への改善指導を要求したところであるが、その後、担当コマ数の差が縮まり改善の傾向が見られたものの、未だに完全な平等化に至っていない。現在でも、担当コマ数を同一にすることによって負担が増えることになる教員の中には、平等化を拒む者がいると聞く。(添付資料参照)

本件に関して、学部教員の担当コマ数を完全に均一にし、20年以上にも及ぶ理不尽な負担差をなくすよう、所轄の機関もしくは担当部署に大学執行部から指導するよう強く求める。

そもそも共通教育外国語英語における学部教員の担当コマ数不平等は、1997年の教養部改組時に、旧教養部教員に対し差別的なコマ数配分がなされた事が根底にある。旧教養部教員の多くは、1997年の改組に伴い各学部へ移籍した後も、共通教育英語の授業を不当に多く担当させられてきた。この間、共通教育の大きなカリキュラム改革が何度かあり、その度に英語授業担当の在り方についても全体的な見直しをする機会があったにもかかわらず、この不平等な状況は放置され続けてきた。過去には一般教養英語(現共通教育外国語科目英語)及びそれを担当する旧教養部教員に対し、公然と侮蔑的な発言をする教員もいた。授業担当コマ数の不平等が未だに放置され続けているのは、教養部改組後20年以上も経つのにこのような差別が根本的に解消されていないことの端的な表れであり、他の大学にも例を見ない。大学執行部が改善へ向けた努力をしない限り、このような一部教員の「ごね得」がまかり通る状況は今後も変わらない。授業担当コマ数の平等化に向けた早急な対応を要求する。

### 10. 入試関連業務の負担軽減

入試関連業務はあらゆる段階で「ミスを防ぎ、秘密を厳守する」ための作業が増加していて、担当者にかかる責任と負担は重く、入試の回数が増えており、さらなる業務増を招いている。昨年、入試に直接携わる教職員の負担軽減策の検討を要求したが、その後の検討の進展について回答をいただきたい。

#### IV 研究関係

##### 11. 日本学術振興会特別研究員受入れ態勢の不備について

2018年11月6日付で要求をした「日本学術振興会特別研究員受入れ態勢の不備について」に対して、「規則の制定に向けて検討を開始するとともに、他大学の情報収集や担当部署との協議検討を行い、可能な限り日本学術振興会特別研究員の受け入れ環境の整備を図りたいと考えております。」との回答を受け取った。その後の受け入れ態勢の整備の進捗状況についての説明を要求する。

#### IV その他

##### 12. 教職員交流スペースの設置

部局ごとあるいは研究棟ごとに一つずつ、教育系・事務系双方が利用できる休憩室の設置を求める。コンピュータの前に座って黙々と仕事をするのが現代人の働くスタイルとなってしまったが、大学は本来対話を重視するべき場所であり、多忙化の中でこそ教職員が横の交流を行えるようなスペースを確保することで、研究・教育・運営などの新しいアイデアが生まれるのではないかと。

##### 13. 大学通りの環境整備(夜間照明・冠水しない舗装道路の整備)

教育学部と工学部との間のいわゆる大学通りは、夜間になると教育学部のグラウンド付近に照明がなく暗くて恐怖を感じているなど、工学部電停方面に向かう女子学生から、街灯を設置してほしいという声が届いている。安心して、夜間の通行ができるように、教育学部グラウンドに大学が街灯の設置を行うか、鹿児島市に設置を求めるなど早急に対応を求める。

また、大学通りの舗装は大雨が降ると冠水して通行ができない状態になることが指摘されている。工学部電停から附属中学校に行く道や、稲盛会館から図書館口にかけて舗装の改善を行ってほしい。

##### 14. 学内乗り入れ車両制限に関する検討

学内に乗り入れる自家用車の数を制限することを検討できないか。多くの学部ですでに駐車スペース不足が叫ばれているにも関わらず、一向に学内に乗り入れる自家用車の数が減る気配はない。通勤手当の支給には予算が必要であるが、予算のかからない方法として、例えば学部ごとにノーマイカーデーを設けたり、カーシェアリングを推奨する、出勤不要日を設定するなど、全学的な取り組みの検討を要求する。

## 15. 出張等事務手続きの迅速かつ効率的な処理、および手続きマニュアルの作成

現在、出張等の事務手続き、特に海外出張や海外の業者との取引によるオンライン決済など、海外と関連した業務を遂行するための事務手続きに、非常に長い時間がかかっている。のみならず、あとから何度も追加の提出書類を要求されたり、高額での公務執行に個人での立て替え払いを強いられるなど、教職員の日常生活に多大な金銭的支障と精神的ストレスを生じさせている。このような状態を改善するべく、(1)海外関連業務を含む公務遂行のための事務手続きを、もっと迅速に行うよう改善してほしい。例えば電子媒体での管理者署名を導入するなどが考えられる。(2)あとから追加で必要書類を準備しなくてもよいように、最初からそれぞれの業務に必要な提出書類が一目でわかるマニュアルカリスト(英語版を含む)を作成してほしい。(3)グローバル化で海外関連公務のオンライン決済が増える中、法人カードの適用範囲をもっと広げ、個人のカードで立て替え払いをしなくて済むよう改善してほしい。

2016年の団体交渉要求事項で「事務手続きの簡素化」について求めた際、「現在、全学統一の旅行命令マニュアルを作成するためのWGを立ち上げており、早期に簡潔化を図る」との大学執行部の回答であったが、現時点で改善されているとは思えない。上に記した要望を踏まえて、この問題に対する大学執行部の

認識と改善方針に対する説明を求める。

\*データが確認できる年分から記載

2019年度鹿児島大学教職員組合第1回団体交渉用資料  
根拠資料：共通教育シラバス

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	年平均
教員 A (旧教養)	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	4.4
教員 B (旧教養)	4	3	3	3	6	6	5	5	5	5	5	4	2	2	4.1
教員 C (旧教養)	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	逝去			5.0
教員 D (旧教養)	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	(退)				5.0
教員 E (旧教養)	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3.4
教員 F (旧教養)	4	4	4	4	(退)										4.0
教員 G (旧教養)	5	4	5	5	5	5	5	5	(退)						4.9
教員 H (旧教養)	3	4	4	4	5	(退)									4.0
教員 I (旧教養)	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	■	■	■	2.6
教員 J (旧教養)	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	■	■	■	2.1
教員 K (旧教養)	3	3	1	1	(退)										2.0
教員 L (法文)	3	3	3	3	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1.8
教員 M (法文)	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1.1
教員 N (法文)	1	1	1	1	1	(退)									1.0
教員 O (法文)						1	1	(休)	1	1	(休)	1	1	1	1.0
教員 P (教育)							2	2	2	2	2	2	2	2	2.0
教員 Q (教育)	2	2	2		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0
教員 R (教育)	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	(退)		1.9
教員 S (教育)	2	2	2	3	3	3	2	2	1	(休)	(休)	(退)			2.2
教員 T (教育)	2	2	1	3	(退)										2.0
教員 U (医学)	4	5	6	4	4	4	5	6	6	6	5	5	(移)		5.0
教員 V (教育)													2	2	2.0

↑ ↑

組合の要求に 学部教員の共通教育英語授業  
より若干改善 担当を2コマで均一化検討（法文の  
一部教員は拒否）

- \*上記リストには、最初から共通教育センターに所属している教員は含まない。
- \*水色枠コマの教員は、現在法文学部に所属する。
- \*定年退職後に非常勤として担当しているコマ数については、カウントの対象としない。
- \*上記の表におけるコマ数のデータは、(1) 共通教育シラバスを閲覧すれば誰でも内容を確認でき、公開されているものであること、(2) 本件はれっきとした公の業務において長きに亘り公然と行なわれてきた負担差別である、という重大性から、個人の特定は可能なままにしてある。
- \*上記の表は、データが確認できた2006年からのものであるが、教養部の改組が行なわれたのは1997年であり、実際の不平等はもっと長期間にわたる。
- \*「忙しいから出来ない」というのは、このケースに限っては理由にならない。なぜなら教養部改組時に授業担当コマ数を決定する時には、各教員の多忙さの度合いを考慮するなどの話し合いのプロセスは一切なく、旧教養部教員は旧教養部所属というだけの理由で一方的に多く担当コマ数を割り当てられたからである。今になって忙しさを理由にするのはおかしい。
- \*外部へ非常勤に出ていることも、本務の業務である、自校での授業担当を怠ってよいことの原因にはならない。